

为学校“松绑”带来纽约市基础教育变革

[日期: 2008-03-28]

来源: 作者: 邵兴江

[字体: 大 中 小]

在经济全球化、信息化和文化日益多元化的社会中, 更高的教育标准与教育本身的内部复杂性, 使得教育改革正在变得日益艰难和错综复杂, 其中最为核心的问题之一是, 学校一级的教育改革如何才能成功?

美国国家教育进步评价协会2007年测验结果显示, 纽约市四年级学生的数学和阅读成绩获得显著提高, 并因此带动了整个州的教育水平。去年年底, 纽约市公立教育系统摘得“布洛德奖”桂冠, 这一美国全国性最高奖项旨在鼓励学校教育改革和学生学业进步。纽约市为何能在《不让一个孩子掉队法》引领的美国教育改革中异军突起? 这与纽约市教育局采取的多种学校教育变革计划是分不开的, 其中约有500所学校参与的学校赋权变革计划是最为成功的项目之一。

学校赋权变革计划是近年来纽约市发起的一项学校层面的教育改革计划。这一改革以自治、分权、绩效责任制为主要特征, 学校享有独立决策、更大财政权和人事权, 建立了细化到个人的、直接而清晰的绩效责任制。在审定学校职责明确的前提下, 纽约市教育局给予学校高度自治权, 允许专业型校长根据自己的教育和创新理念来实施学校教育改革, 同时保障此类学校免受官僚机制所带来的外部干扰, 真正将学校工作全部转到教育重心上来。

近日, 纽约市学校赋权委员会负责人艾瑞克·纳德斯特恩依据纽约市教育面临的实际情况和变革实施效果, 总结了纽约市教育改革的经验。虽然一些经验具有相当的针对性和美国特色, 如给予学生现金奖励, 重点关注学生学业成绩等, 但是许多经验对我国地方和学校一级的教育改革如何成功仍具有借鉴价值, 如学校赋权、小型学校项目、绩效责任制、多方位合作、主管教育机构改革、敢于创新等。经纳德斯特恩先生同意, 本文作者编译了其总结中的部分内容。

投资于学校领导

校长在学校一级的教育改革成败上起到最为关键的作用。因此, 上级教育主管部门的法定职责应包括招募最为出色的校长、支持校长工作、促进校长的专业发展, 并对工作业绩突出的校长予以适当的奖励。

上级教育主管部门的另一大职责是保护校长, 使他们免受外部行政性因素的干扰, 同时要求校长对学生的学业表现担负起应有的责任。未来校长的人选主要来自本地区最优秀的教师。

将权力下放给学校

学校教育体系中的核心关系乃课堂教学中的师生关系。任何其他人的工作均是对课堂教学工作的支持和协助。因此, 不论是对学生和家长而言, 还是对校长和教师而言, 最关键的要领是他们有权力作出重大决策, 诸如学生如何学习才能获得最佳学习效果、资源如何分配才能有效促进学业成功, 等等。因此, 纽约市关闭了50%以上的各类地区性教育行政办公室, 并把节约下来的资源留给学校, 这是一个地区教育改革的良好开端。在纽约市, 目前已有496所学校获得了上述待遇, 自由和灵活性正在极大地激发校长和教师的教育热情。

为学生学业表现负责

大部分学校教育体系的设计都是遵从上一级主管部门的指示。然而, 真正意义上的学校教育体系应将着眼点放在它能否真正促进学生的发展上。为实现这个目的, 学校教育体系中的每一位成员, 包括教师、校长、地方教育局职员, 以及中央教育主管部门的职员, 必须认识到他们各自的职责归根到底均是促进学生的发展。因此在评价标准上, 所有涉及教职员工去留、任期延续、岗位晋升和奖励的决策, 均应基于该人员是否有能力促进学生的发展。学

校教育体系应当建立教职员在促进学生学业成绩改善方面的能力数据库，而每一名教职员均明确自身的岗位职责和学生学业改善的年度目标。这类目标应当包括学生的出勤率、保留率、课程与测试通过率、升学率和毕业率等情况。

奖惩分明

地方一级的教育改革应当制订详细明确的发展目标、风险机制和奖惩机制。良好透明的教育改革政策更能使人确定发展目标和积聚奋斗动力。因此，对于那些成功实现学生学业绩效发展目标的教师和校长，纽约市给予奖励和晋升；而对于那些一直不能促进学生学业成绩改善的教师和校长则要予以撤换。学生表现卓越者应当给予现金奖励。对表现最为糟糕的学校应当关闭。

创建小型学校

决定学生学业成功与否的关键因素之一是学校规模的大小。目前，创建小规模学校已成为纽约市教育改革的新动向，即由在校学生规模不超过400人的小型学校替代大规模的低绩效学校。在低绩效学校的转变方式上，可将绩效差的大规模学校转变为数所小型学校。为提高教育资源利用率，这些小型学校将共同使用原有的校舍和设备，形成“校中校”格局。同时，学校的自治权给予小型学校很大的特色发展空间，各类人文学校、科技学校、青年发展学校、民主与领导学校等特色学校在纽约市层出不穷，满足了不同孩子和家长的 education 需求。

减轻教师负担

中等学校教师所教学生的人数应不超过100人，以便满足学生的学习需求。我们在不增加额外教学资源 and 教师负担的情况下实现了这一目标。以一名担任四个班级、每班25名学生教学工作的教师为例，他的工作量是每天教学4课时、教授100名学生。如果他每天教授2个班级每次2小时，那么在总课时相同的情况下，将促进教师对班内学生的了解，与每个学生形成更多的互动，促进学生学业成绩的改善。

关注学生学业成绩的改善

校长的首要职责是将学校建设成为一个广泛关注学生学业成绩改善的学校。为明了起见，学生的表现情况应以每日为单位进行通告。学生学业表现改善的内容不仅包括考试成绩，还包括学生学习活动中的优秀作品，如研究性学习报告、文学评论、创意性科学实验、艺术作品等，从而使学生的学业表现改善在学校中变得清晰可见，便于推进下一步的提高。

与私营部门开展合作

在竞争性日趋增强的全球化经济中，公共部门、非营利性机构和私营部门三者与学校教育合作所呈现的显著性差异正在消失。纽约市正在将三者的力量整合起来，共同建设适合21世纪要求的学校教育体系，提出非营利性机构和私营企业要为学校教育提供支持，承诺的创新项目提供项目启动资金。纽约市日益认识到，让这些部门参与教育改革是改革得以持续开展的关键因素之一。此外，让家长参与学校管理将成为学校赋权变革计划的新举措。

教育主管部门的相应变革

学校教育改革只有在上级教育主管部门同步变革的情况下才能成功，只有在教育主管部门愿意对学生学业成就直接负责的情况下才能更好地推进。为此，教育主管部门中大量孤立的分支机构和办事机构应当进行重新调整，跨部门之间整合才能更好地发挥彼此的能力。因此，我们需要一些对一定数量学校直接负责的多功能工作团队，来代替原有的彼此孤立的行政机构。这类工作团队不仅为学校提供行政性服务，而且向学校提供有关变革建议。目前纽约市已经组建了22个这样的工作团队，每个团队管辖20所至25所学校。

正如英国前首相布莱尔的教育顾问迈克尔·巴伯对英国教育改革的回顾所言，“我们的胆量还应更大一些”。确实，纽约市同样认识到，对庞大教育机构的小修小补难以完成教育变革的伟大使命。教育改革应当在全面综合分析本地区具体教育挑战的基础上，通过理念的更新和各级地方教育机构的重构，大胆吹响教育变革的号角，强有力地保障和推进变革实施。通过赋权给予学校的自治和机制创新机会正在成为未来纽约市教育改革成功的源泉。（作者系华东师范大学课程与教学研究所博士生，现在美国哥伦比亚大学访学）

上一篇：有效教学是对师生成长的善意引领

下一篇：使教师实现异步、错位发展

相关文章

本文评论

发表评论



- 尊重网上道德，遵守中华人民共和国的各项有关法律法规
- 承担一切因您的行为而直接或间接导致的民事或刑事法律责任
- 本站管理人员有权保留或删除其管辖留言中的任意内容
- 本站有权在网站内转载或引用您的评论
- 参与本评论即表明您已经阅读并接受上述条款

字数

点评：

姓名： (限会员登陆后发表评论)